ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨ - ស៊ីណូម៉េក

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **គល់ វឌ្ឍនា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន **ស៊ីណូម៉េក អ៊ិនធើណេស៊ិនណល (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិលេខ១ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០២៣ ៩៥០ ៦៤៥, ០១២ ៨០០ ០៩៧ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៩៥០ ៦៣៥

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ថា ឆាយ ប្រធានរដ្ឋបាលប្រចាំក្រុមហ៊ុន

២- លោក ហំ ភា មេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូម៉ាក ២**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦ ផ្លូវ ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូង ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣៩៦ ០៦៩, ០១២ ៩៨៨ ៦២៣   ទូរសារ : ០២៣ ២១០ ៤៨១

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោក ឯក សុភក្តិ   អគ្គលេខាធិការសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ

២- លោក ណើ ប៊ុនធឿន   អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ

៣- លោក ខូវ ផានិត   សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ

៤- កញ្ញា សុន បូផា   សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ

៥- កញ្ញា អ៊ួន សុខ   សកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ក- <u>ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ ស្តីពីរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅរោងចក្រ ស៊ីណូមេក លេខ ២២៤ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៨-ស៊ីណូមេក)</u> :

១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដល់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ជាអនុប្រធានសហជីព C.CAWDU ប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ដោយទុកជូនអធិការការងារជាអ្នកសំរេច ។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល តួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន នៅដដែល ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនពុំទាន់ឯកភាពទេ ប៉ុន្តែបើអធិការការងារសំរេចឱ្យលោក ណើ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ ក្រុមហ៊ុននឹងរក្សាអ្វីៗនៅដដែល ។

ខ- <u>ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ ស្តីពីរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅរោងចក្រ ស៊ីណូមេក លេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៩៧/០៨-ស៊ីណូមេក)</u> :

១- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទទួលយកឈ្មោះ បេ ឡូត អត្តលេខ ២៦០៥ ផ្នែកតុកាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះឈ្មោះ បេ ឡូត នេះមិនគោរពតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយ បេ ឡូត បានយកកន្ត្រៃកាត់ក្រណាត់ដោយចិត្តឯង ដោយឡែកចំពោះឈ្មោះ ខូវ ផានិត អត្តលេខ ST ១០៨៨ ផ្នែកតុកាត់ ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងាររបស់សាម៉ីខ្លួនដោយផ្ទាល់ ។

២- ភាគីកម្មករសុំឱ្យក្រុមហុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០% (នៃប្រាក់ឈសមាមាត្រ ១២ ខែ)ដល់កម្មករ ដែលជាស្ត្រីសំរាលកូនក្នុងរយៈពេល៣ខែមុនពេលឈប់សំរាក និងផ្តល់ទឹកដោះគោសំរាប់ទារកពីរកំប៉ុងក្នុង១ខែ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព សូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទទួលយកឈ្មោះ សយ ឡាក់ អត្តលេខ ៩៦៩ ផ្នែកអនាម័យ និងឈ្មោះ នង រី អត្តលេខ ១៤៥៨ ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ។

៤- នៅពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិក C.CAWDU សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាជាមួយសហជីពជាមុនសិន។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាស ស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ និងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ និងចុះថ្ងៃទី២៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៨។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទី)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ និងនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួនសរុបទាំងអស់១៥ចំណុច *(០២ចំណុច នៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ និង១៣ចំណុចនៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨)* ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជា ចំនួន ០៩ ចំណុច នៅសល់ចំនួន០៦ចំណុច *(០២ចំណុចនៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២២៤ ក.ប/កណ* ចុះថ្ងៃទី

២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ និង ០៤ចំណុចនៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨) ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៦ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨-ស៊ីណូម៉េក) និងចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៨-ស៊ីណូម៉េក) ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និង ភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង១៤:០០នាទី ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជានោះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើចំណុចវិវាទទី៤ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៨-ស៊ីណូម៉េក) ។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទទី១ (ករណីឈ្មោះ បេ ឡូត) និង ចំណុចវិវាទទី៣ (ករណី សយ ឡាក់ និង នង វី ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំដកចេញដោយសាម៉ីខ្លួនទៅរកការងារកន្លែងផ្សេងធ្វើហើយ (សំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៨ - ស៊ីណូម៉េក) ។ ហេតុនេះហើយនៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចទី១ និងចំណុចវិវាទទី២ នៃរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨-ស៊ីណូម៉េក) និងចំណុចវិវាទទី១ (ករណីឈ្មោះ ខូវ ដានិត) និងចំណុចវិវាទទី២នៃរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៨ - ស៊ីណូម៉េក) ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិឱ្យលោក ហំ ភា ជាមេធាវីតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុនរបស់នាយកក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២- តារាងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ របស់កម្មករឈ្មោះ ខូវ ដានិត ។

៣- តារាងប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់កម្មការិនីចំនួន ១១ នាក់។

៤- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនជូនលោក ណើ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៨។

៥- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនជូនប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារលោក ណើ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៨។

៦- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនជូនលោក ណើ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៨។

៧- កិច្ចសន្យារបស់ឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន ចំពោះកំហុសដែលបានធ្វើនៅពេលធ្វើការ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ និងចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

៨- កំណត់ហេតុរបស់ប្រធានក្រុមវេន AB ស្តីពីកម្មករមកគំរាមកំហែងសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៨។

៩- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ រត រតនា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ បញ្ជាក់ពីការស្តីបន្ទោស និង ចង្អុរមុខ និងការគំរាមកំហែងសន្តិសុខឈ្មោះ សំ វិច្ឆិកា របស់កម្មករឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន។

១០- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយបញ្ហាគំរាមសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨។

១១- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប និងពាក្យសុំបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៧។

១២- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ ណើ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

១៣- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ណើ ប៊ុនធឿន :

- ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៧។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០៨។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៨។

១៤- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ឈ្មោះ បេ ឡូត ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

១៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន។

១៦- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ ខូវ ដានិត ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

១៧- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប និងពាក្យសុំបំរើការងាររបស់ ខូវ ដានិត ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

១៨- កិច្ចសន្យារបស់ឈ្មោះ បេ ឡូត ចំពោះកំហុសដែលបានធ្វើនៅពេលធ្វើការ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

១៩- លិខិតបញ្ជាក់ពីការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក លេខ ១១៩៧ ពណ.នគក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤។

២០- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះបញ្ជិកាលេខ ១៨៧ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែមីនា និងថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

២- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ ណើ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

៣- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ណើ ប៊ុនធឿន :

- ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៧។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០៨។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៨។

៤- កិច្ចសន្យារបស់ឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន ចំពោះកំហុសដែលបានធ្វើនៅពេលធ្វើការ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

៥- កិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាមួយកម្មករនិយោជិត និង C.CAWDU ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨។

៦- សំណើសុំពិភាក្សាការងារមួយចំនួនរបស់កម្មករជាមួយក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨។

៧- សារណាសង្ខេបអំពីបញ្ហាវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨។

៨- ញត្តិគាំទ្ររបស់កម្មករចំនួន ៤៧០ នាក់ គាំទ្រលោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលចូលធ្វើការវិញ គាំទ្រការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៨ ចំណុច និងប្រគល់សិទ្ធិឱ្យC.CAWDU ចុះធ្វើការដោះស្រាយជំនួស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី២១ និងថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៨ និងថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៧

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៦៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៧។

៣- សេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០០៤ កបអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ស៊ីណូមេក មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណពី ៧០០ ទៅ ៧២០ នាក់។
- សហជីពជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះមានចំនួនគឺសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូម៉េក។ ផ្អែកលើសារណាសង្ខេបរឿងក្តីរបស់កម្មករនិយោជិត សហជីពមានសមាជិកសរុប ៥៥០ នាក់ ប៉ុន្តែមានតែសមាជិកចំនួន២៣០នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានបង់ភាគទានសហជីព។
- តាមការអះអាងរបស់សហជីព និងនិយោជក នៅក្នុងរោងចក្រនេះមិនមានសហជីពណា ដែលមានភាព ជាតំណាងបំផុតទេ។
- ផ្អែកលើភស្តុតាងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួល កម្មករនិយោជិតដែលគាំទ្របណ្តឹងនេះមាន ចំនួន ៤៧០ នាក់។

<u>ក- ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨-ស៊ីណូមេក) :</u>

<u>ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ : កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណី ប៊ុនធឿន ជាអនុប្រធានសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រស៊ីណូម៉េកចូលធ្វើការវិញ និង រក្សាតួនាទី និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់លោក ណី ប៊ុនធឿន ឱ្យនៅដដែល</u>

- លោក ណី ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧។ លោកត្រូវបាន ក្រុមហ៊ុនជួលឱ្យធ្វើការតាមរយៈកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់។ លោកធ្វើការនៅផ្នែកតុកាត់ ហើយទទួលបានប្រាក់ខែគោល៦៥ដុល្លារអាមេរិក និងបើកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែបាន៩០ដុល្លារ អាមេរិក។ លោកបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន៤ដង ដែលក្នុងមួយដងៗមានថិរវេលា ៣ ខែ តាមថិរវេលាដូចខាងក្រោម:
  - ➢ កិច្ចសន្យាលើកទី១ មានថិរវេលា៣ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។

- ➢ កិច្ចសន្យាលើកទី២ មានថិរវេលា៣ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧។
- ➢ កិច្ចសន្យាលើកទី៣ មានថិរវេលា៣ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។
- ➢ កិច្ចសន្យាលើកទី៤ មានថិរវេលា៣ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ លោកត្រូវបានជាប់ឆ្នោតជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីណូមេក។
- នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងទៅលោក ណី ប៊ុនធឿន ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ មូលហេតុកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់នឹងត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងទៅលោក ណី ប៊ុនធឿន ម្តងទៀត ស្តីពីការព្យួរការងារមួយរយៈ រង់ចាំការសំរេចរបស់អធិការការងារ។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ដដែល ក្រុមហ៊ុនបានផ្ញើលិខិតទៅប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ដើម្បីឱ្យសំរេចពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក ណី ប៊ុនធឿន ដោយសារគាត់ជាប្រធានសហជីព។
- មកទល់ថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល មិនទាន់បានចេញសេចក្តីសំរេចពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក ណី ប៊ុនធឿន ទេ។ ហើយលោក ណី ប៊ុនធឿន ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការធម្មតា បន្ទាប់ពីមានសេចក្តីបញ្ជាបញ្ឈប់គូដកម្មរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ទាក់ទងនឹងការសំរេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា នេះជាសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការសំរេចបន្ត ឬមិនបន្ត ដោយសារកិច្ចសន្យាដល់ពេលផុតរលត់។ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀត លោក ណី ប៊ុនធឿន ក៏ធ្លាប់មានកំហុសមួយចំនួន៣ដង ក្រុមហ៊ុនបានព្រមាន២ដង ហើយម្តងទៀតគ្រាន់តែធ្វើកំណត់ហេតុទេ។
- លោក ណី ប៊ុនធឿន ទទួលស្គាល់ថា មានកំហុស២ដងមែន តែលើកទី៣គាត់មិនបានធ្វើខុសទេ ហេតុនេះហើយគាត់មិនផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់។
- នៅក្នុងសវនាការ តំណាងក្រុមហ៊ុនបានស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារលោក ណី ប៊ុនធឿន នៅក្រៅរោងចក្រ រង់ចាំការសំរេចរបស់អធិការការងារ ដោយសារកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវផុតរលត់ហើយ។

- សហជីពបានស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណី ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់លោក ណី ប៊ុនធឿន ឱ្យនៅដដែល ដោយសារលោក ណី ប៊ុនធឿន ជាអនុប្រធានសហជីព ហើយធ្លាប់ចេញមុខដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករ ចាប់តាំងពីគាត់ជាប់ជាអនុប្រធានសហជីពមក ។

<u>ខ- ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ ស្ដីអំពីការមិនសះជា លេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៨(សំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៨-ស៊ីណូមេក) :</u>

<u>ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខូវ ដានិត ចូលធ្វើការវិញ</u>

- លោក ខូវ ដានិត ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់តាំងពីថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ជាកម្មករសាកល្បង ។ កិច្ចសន្យារបស់លោកមានថិរវេលា៣ខែចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។ លោកធ្វើការនៅផ្នែកតុកាត់ ជាមេកន្ត្រៃ ហើយទទួលបានប្រាក់ខែគោល៦០ដុល្លារអាមេរិក ។
- លោកត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ដោយគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ ។
- ខ នៃកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់លោក ខូវ ដានិត ចែងថា *"ក្នុងរយៈពេលនេះប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនយល់ថា...គ្មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់បំរើការងារជូនក្រុមហ៊ុនទេ...យល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ គ្រាន់តែជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេល២៤ម៉ោង ។"*
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការងារលោក ខូវ ដានិត មូលហេតុគាត់ធ្វើការយឺតពេក ហើយផលិតផលទាបបើប្រៀបធៀបជាមួយកម្មករដទៃទៀត ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹងថា លោក ខូវ ដានិត ជាសមាជិកសហជីទេ ព្រោះមកទល់ពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ទទួលបានបញ្ជីកាសហជីព និងមិនដឹងថា តើនរណាខ្លះជាសមាជិកសហជីពដែរ ។
- លោក ខូវ ដានិត បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានពន្យល់ពីភាពខុសគ្នារវាងការងាររបស់គាត់ និងការងាររបស់កម្មករដទៃទៀតទេ ថា តើគាត់ធ្វើការយឺតប៉ុណ្ណា បើប្រៀបធៀបជាមួយកម្មករដទៃទៀតនោះ ។ លោកយល់ថា ក្រុមហ៊ុននៅមានការងារធ្វើ ប៉ុន្តែហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ ។ ការបញ្ឈប់រូបគាត់ គឺ ដោយសារគាត់បានចូលរួមប្រជុំសហជីព និង ជួយប្រមូលសមាជិកសហជីព ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់លោក ខូវ ដានិត ទេ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ខូវ ដានិត ជាកម្មករសាកល្បង ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ ។
- លោក ខូវ ដានិត មិនទាន់បានបើកប្រាក់ខែចុងក្រោយទេ ប៉ុន្តែលោកបានបើកប្រាក់ខែនៅខែធ្នូ បានចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក និងខែមករា បានចំនួន ៧៩ ដុល្លារអាមេរិក ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យសហជីពបញ្ជូនប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកសហជីព និងបញ្ជីរាយនាមសមាជិកសហជីព ព្រោះសហជីពមិនទាន់មានបញ្ជិកា។ ប៉ុន្តែសហជីពមិនបានផ្តល់ឯកសារទាំងនោះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ(ប្រាក់សមាមាត្រ១២ខែ) ដល់ស្ត្រីសំរាលកូនរយៈពេលបីខែមុនពេលឈប់សំរាក និងផ្តល់ទឹកដោះគោសំរាប់ទារកចំនួន២កំប៉ុង ក្នុងមួយខែ:

- ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យស្ត្រីសំរាកលំហែមាតុភាពមួយខែម្តងដោយធ្វើការគណនាផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ខែគោល ហើយក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក ៩០ ថ្ងៃ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករទទួលបានក្នុងរយៈពេល១២ខែ ហើយសុំបើកមុនការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដោយផ្អែកលើមាត្រា ១៨២ មាត្រា ១៨៣ មាត្រា ១១៦ និងមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហើយម៉្យាងវិញទៀតស្ត្រីសំរាកលំហែមាតុភាពត្រូវការលុយច្រើនពេលសំរាលកូនត្រូវបង់ថ្លៃពេទ្យ និងថ្លៃថែរក្សាសុខភាពជាដើម។
- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេដោយសារច្បាប់ការងារមានភាពមិនច្បាស់លាស់។ ដូច្នេះទុកចំណុចនេះឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចុះ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីដែលឈប់លំហែមាតុភាពមានចំនួន១៤នាក់ ហើយស្ត្រីដែលកំពុងមានផ្ទៃពោះមានចំនួន៥០នាក់។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ក- ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៨-ស៊ីណូមេក):

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណី ប៊ុនធឿន ជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូម៉េក ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់លោក ណី ប៊ុនធឿន ឱ្យនៅដដែល

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានបញ្ឈប់ការងារលោក ណី ប៊ុនធឿន នៅឡើយទេ ដោយរង់ចាំសេចក្តីសំរេចពីអធិការការងារ ហើយនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យលោក ណី ប៊ុនធឿន ធ្វើការជាបណ្តោះអាសន្នសិន។ ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានដាក់ពាក្យ ដើម្បីសុំការឯកភាពពីអធិការការងាររួចហើយ តែអធិការការងារមិនទាន់បានឆ្លើយតបនៅឡើយទេ។ ភាគីតំណាងនិយោជកបានអះអាងថា នៅពេលទទួលកាឆ្លើយតបពីអធិការការងារ និយោជកនឹងធ្វើការពិចារណាឡើងវិញចំពោះករណីនេះថា តើត្រូវគោរពតាម

សេចក្ដីឆ្លើយតបរបស់អធិការការងារនោះ រឺ យ៉ាងណា។ មានន័យថា វិវាទទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់មិនទាន់កើតឡើងទេ។ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀត វិវាទនេះកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចបដិសេធពិចារណាការទាមទារនេះ។

ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែបដិសេធចំពោះការទាមទារនូវវិវាទអំពីសិទ្ធិទៅថ្ងៃខាងមុខ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៣៦/០៦ ម៉ុនដូតិច្ស ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្ការ ស្គត វ៉ែរ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១)* ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ។ ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចបដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូម៉េក ចូលធ្វើការវិញ និង បដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យនៅដដែល។

<u>ខ- ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៨(សំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៨-ស៊ីណូម៉េក):</u>

<u>ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខូវ ដានិត ចូលធ្វើការវិញ</u>

ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៨២ បានបញ្ជាក់ថា ភាគីនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនទេ ចំពោះការបញ្ឈប់កម្មករសាកល្បង។ ផ្ទុយទៅវិញក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ខ នៃកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់លោក ខូវ ដានិត បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការងារលោកដោយគ្រាន់តែជូនដំណឹងរយៈពេល*២៤ម៉ោង* ដែល ខ នៃកិច្ចសន្យានេះហាក់ផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករលើសពីច្បាប់។ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបំពានកិច្ចសន្យានេះដោយមិនបានជូនដំណឹងដល់លោក ខូវ ដានិត ទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ខ នៃកិច្ចសន្យាមិនបានបញ្ជាក់ថា ការដែលមិនជូនដំណឹងនេះអាចឱ្យលោក ខូវ ដានិត ទាមទារអ្វីនោះដែរ។

មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវតែមានការចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។* "

ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ការងារ កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះ គឺជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដោយកិច្ចសន្យានេះសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចែងជាក់ច្បាស់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្ដើម និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥៥/០៤-យូតេង*

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៣/០៤-ជូស្កា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ៧៥/០៧-ជី ឌី អ៊ីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់អាចធ្វើបាន នៅពេលដល់ការកំណត់នៃកិច្ចសន្យា និងអាចរំលាយតាមឆន្ទៈគូភាគីបាន ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំនត់ ដោយសារតែលោក ខូវ ដានិត ធ្វើការយឺតពេក និងបានផលិតផលតិច។ ប៉ុន្តែតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យ ដើម្បីគាំទ្រការលើកឡើងថា លោក ខូវ ដានិត ធ្វើការទទួលបានផលិតផលទាបនោះឡើយ ។

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែលបញ្ជាក់ថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់មុនកាលបរិច្ឆេទ បើកសិទ្ធិឱ្យគូភាគីទទួលបាននូវ :

១. ជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករត្រូវបានទទួលរហូតដល់ចប់កិច្ចសន្យា

២. ប្រាក់បំណាច់យ៉ាងហោចណាស់ស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលតាមការគណនាដូចខាងក្រោម

<u>ប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល៣ខែ នៃកិច្ចសន្យាការងារ X ៥</u>

១០០

យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *" ..... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសំរេចអំពី .... ការជួល ...... ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ....."* ។ ចំណែកមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនអោយយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ..... និងការបណ្តេញចេញ ...."* ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការរើសអើងនោះទេ។ ហេតុនេះ ការបញ្ឈប់លោក ខូវ ដានិត មិនមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បង ភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានសិទ្ធិក្នុងការសំរេចក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យា បើខ្លួនមិនពេញចិត្តភាគីម្ខាងទៀត។ ជាក់ស្តែងដូចជាក្នុងករណីនេះ លោក ខូវ ដានិត មានសិទ្ធិសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាកាលបើខ្លួនមិនពេញចិត្តភាគីនិយោជក។ រីឯភាគីនិយោជកវិញក៏មានសិទ្ធិសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាដែរ កាលបើខ្លួនមិនពេញចិត្តលោក ខូវ ដានិត ដែលជាកម្មករសាកល្បង ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខូវ ដានិត ចូលធ្វើការវិញ។ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនលោក ខូវ ដានិត ដែលមានចំនួនស្មើប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលគាត់មានសិទ្ធិទទួលរហូតដល់ចប់កិច្ចសន្យា ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៩០ភាគរយ(ប្រាក់សមាមាត្រ១២ខែ) ដល់ស្ត្រីសំរាលកូនរយៈពេលបីខែមុនពេលឈប់សំរាក និងផ្តល់ទឹកដោះគោសំរាប់ទារកចំនួន២កំប៉ុង ក្នុងមួយខែ:

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាការទាមទារនេះដូចខាងក្រោម:

១-ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៩០ភាគរយ(ប្រាក់សមាមាត្រ១២ខែ) ដល់ស្ត្រីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេលបីខែមុនពេលឈប់សំរាក :

មាត្រា១៨២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រី ទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសំរាលកូន ។*"

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃពេលសំរាលកូន។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការអនុវត្តឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព៩០ថ្ងៃនេះ គឺត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៨២នៃច្បាប់នេះហើយ ។

មាត្រា ១៨៣ កឋាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។*"

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មការិនី ដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ចំនួន៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញដែរថា ទង្វើរបស់និយោជកនេះមិនស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗទេ ។

ទាក់ទងទៅនឹងរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលលំហែមាតុភាពនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះមកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល រួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល៩០ថ្ងៃ ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញ្ញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៣៣/០៧- ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ ០៦/០៨-យឺង ឡែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១)* ។

ដូច្នេះដើម្បីឱ្យស្របសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់ឈ្នួលសំរាកលំហែមាតុភាព ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល១២ខែ ដែលកម្មករបើកបាន។

ARBITRATION COUNCIL

ជាងនេះទៀត មាត្រា ១១៥ កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃច្បាប់ការងារចែងថា" *ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។*"

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះជាមុន ដោយមូលហេតុថា ពួកគេត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើនជាងពេលធម្មតា ត្រូវបង់ថ្លៃពេទ្យ និងថ្លៃថែរក្សាសុខភាពជាដើម ។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ខ្លួនមិនអាចបើកឱ្យមុនបានទេ ព្រោះច្បាប់ការងារមិនបានចែងច្បាស់លាស់ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់ហេតុផលលំអិតក្នុងការបកស្រាយលើអត្ថន័យនៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការនេះ ហើយបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបើកឱ្យកម្មការិនីទាំងអស់មុនពេលពួកគេសម្រាក ព្រោះថាការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទេ គឺត្រូវបើកមុនមួយថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកនោះ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៦-អេវើប្រ៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៥៧/០៦-ញូម៉េក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៥១/០៧-ជេ ខេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ ។ ដូច្នេះដើម្បីឱ្យស្របសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាកលំហែមាតុភាព៥០ភាគរយ ដល់ស្ត្រីសំរាលកូនរយៈពេលបីខែមុនពេលឈប់សំរាក ។

<u>២-ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកដោះគោសំរាប់ទារកចំនួន២កំប៉ុង ក្នុងមួយខែ</u>

ក្នុងសំណុំរឿងនេះកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកដោះគោសំរាប់ទារកចំនួន២កំប៉ុងក្នុងមួយខែ ក្នុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាព។ ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងវិធានផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារមិនបានចែងអំពីការផ្តល់ទឹកដោះគោសំរាប់ទារកចំនួន២កំប៉ុងក្នុងមួយខែក្នុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាពទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ដែលទាមទារឱ្យមានការផ្តល់ទឹកដោះគោសំរាប់ទារកចំនួន២កំប៉ុងក្នុងមួយខែ ក្នុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាពដែរ ។

មួយវិញទៀត តាមគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល លើកទឹកចិត្តឱ្យមាតាមានការបំបៅកូនដោយទឹកដោះរបស់ម្តាយជាងការប្រើទឹកដោះគោកំប៉ុង និងតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ គឺចែងពីការលើកទឹកចិត្តក្នុងការឱ្យបំបៅដោះកូនដោយទឹកដោះម្តាយដែរ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៣/០៤-ជូនតិចស្តាយ៍ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ២៤/០៦-ហូរហ្សូន ហេតុផលនៃសេចក្តី*

៤

សម្រេចចំណុចវិវាទទី ៣) ។

ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះគឺមិនសមស្របនឹងគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗឡើយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការទាមទារនេះវាលើសពីអ្វី ដែលជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក ។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈជាការទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់កំណត់ ។

កន្លងមកចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាថា តើសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬទេ ពីព្រោះភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកច្បាប់ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ *(សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី១)* និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន តម្រូវឱ្យសហជីពនោះមានសមាជិក យ៉ាងហោចណាស់ច្រើនជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងរោងចក្រ ហើយត្រូវចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមកជាសហជីព ដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើគ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៨/០៧- ៨ ស្តារ ស្តេវ៉េរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤/០៨-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣)* ។

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពមិនទាន់មានបញ្ជិកា ហើយមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងក្រុមហ៊ុនទៀត ។ ហេតុនេះ សហជីពនេះមិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូលទេ ។ (*សូមមើលប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១*) ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចែងថា "*សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃ ដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះ ចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ*" ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ អនុសញ្ញារួម ជាទូទៅអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់។ (*សូមមើលមាត្រា ៩៦ និង មាត្រា ៣២១ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*) ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកដោះគោសំរាប់ទារកចំនួន២កំប៉ុង ក្នុងមួយខែ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ក- ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២២៤ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (សំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៨-ស៊ីណូមេក) :

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ :

- បដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ជា អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូម៉េក ចូលធ្វើការវិញ។
- បដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យនៅដដែល។

ខ- ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៣៤/០៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨(សំណុំរឿងលេខ ៩៧/០៨-ស៊ីណូម៉េក)

ចំណុចវិវាទទី ១ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខូវ ដានិត ចូលធ្វើការវិញ។

6

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងសំណងការខូចខាតដល់លោក ខូវ ដានិត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់មានសិទ្ធិទទួលរហូតដល់ចប់កិច្ចសន្យា និងប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយនៃរយៈពេលកិច្ចសន្យាការងារ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី២:</u>

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន៥០ភាគរយនៃមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ ដែលកម្មការិនីម្នាក់ៗបើកបាន មុនពេលឈប់សំរាក និង បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ចំនួន៣ខែនោះដល់កម្មការិនីមុនការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ។
- បដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកដោះគោសំរាប់ទារកចំនួន២កំប៉ុង ក្នុងមួយខែ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **គល់ ទន្សានា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អេន ឈាន**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL